

APARCERÍA EN LA HORTICULTURA. LEGISLACIÓN NECESARIA -AUNQUE INSUFICIENTE- PARA UN ACUERDO ASOCIATIVO

Por Matías García ; Edgardo González** ; Soledad Lemmi****

garciamatias@agro.unlp.edu.ar - gonzalez.edgardo@inta.gob.ar - soledadlemmi@yahoo.com

*CONICET- UNLP - Universidad Nacional Arturo Jauretche; **IPAF - UNLP - Universidad Nacional Arturo Jauretche; ***CONICET - UNLP - UNQui. Argentina

RESUMEN

El Nuevo Estatuto del Peón sancionado en el año 2011 y las recurrentes inspecciones que se realizan en el sector hortícola platense son responsables de la visibilización de un conflicto que ocurre en el seno de dicho sector y que es una secuela de la prácticamente total precarización y explotación de la mano de obra. Las características de la actividad hacen para la producción hortícola familiar imposible el cumplimiento de la legislación laboral. Como la persistencia de estos pequeños productores no puede ser a costa del trabajador, deben buscarse alternativas específicas, como podría ser el trabajo asociado. La mediería en el sector hortícola, lejos se encuentra de un acuerdo entre asociados. En la práctica, se trata de una forma de explotación aún más precaria que el asalariado, por cuanto ni siquiera posee una retribución fija o segura, dependiendo esto de la producción alcanzada y los precios obtenidos. En el presente trabajo nos proponemos revisar la actual legislación que regula la mediería, confrontarla con la práctica real, para luego proponer modificaciones de la normativa de estos contratos asociativos para que se adapte a la realidad del sector, paso necesario aunque no suficiente para la viabilidad de la agricultura - predominantemente- familiar y un respeto por las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Aparcería; Régimen de trabajo; Horticultura.

SHARECROPPING IN HORTICULTURE. ALTHOUGH INSUFFICIENTLY, LEGISLATION NEEDED FOR AN ASSOCIATED AGREEMENT

ABSTRACT

The New Pawn Statute sanctioned in 2011 and recurrent inspections performed in La Plata horticulture are responsible for the visibility of a conflict that occurs within the activity and is a sequel to the almost total insecurity and exploitation of the workforce. The characteristics of the activity make for family horticultural production impossible to comply with labor laws. As the persistence of these small producers may not be at the expense of workers, specific alternatives must be sought, as could be associated labor. Sharecropping in the horticultural sector is far from an agreement between associated. In practice, this is an even more precarious wage exploitation, because not even have a fixed or secure compensation, depending reached this production and the prices obtained. In this paper we propose to review the current legislation governing the sharecropping, compare it with the actual practice, and then propose amendments to the rules of these associated agreements that fits the reality of the sector, step necessary but not sufficient for the viability of agriculture - mainly- family and respect for working conditions.

Key words: Sharecropping; Work regime; Horticulture.

Recibido: 28|06|15 • Aceptado: 13|11|15

1) INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA

La discrecionalidad, por no decir invisibilidad, es una característica de la actividad hortícola en Argentina. Poco es lo que se sabe, discute y plantea acerca de su realidad, mucho menos es lo que se conoce de sus problemas. En un ámbito que -por causa o consecuencia de lo anterior- se distingue por su informalidad y escasa regulación, los menos favorecidos serán los agentes más débiles. No hay dudas que el sujeto que ostenta este reducido poder de negociación es el trabajador agrario, siendo ello inversamente proporcional al grado de explotación y precarización laboral¹ que sufre. En menor medida, y dada su cercanía social, los pequeños productores hortícolas también suelen caracterizarse por similares condiciones de vida y de trabajo.

Particularmente, el Área Hortícola Platense posee, desde sus inicios hasta la actualidad, dos características que hacen compleja la problemática de la mano de obra: a) el sector está constituido por un número atomizado de pequeños establecimientos -en su mayoría- familiares, b) es una zona con un uso muy intensivo de mano de obra (asalariada y no asalariada). Esta peculiaridad se potencia en los últimos veinte años, cuando el sector se vio inmerso en un profundo y costoso cambio tecnológico como lo es el representado por el invernáculo (Benencia et al., 1997). La misma repercute en un incremento de trabajadores por unidad de superficie (Otero et al., 2011), provocando una dinámica en la demanda de mano de obra que la oferta no logra satisfacer, generando un problema que por su persistencia en el tiempo ya puede catalogarse como crónico (García, 2014). Más aun, cuando en la región se habla del “problema de la mano de obra”, no se hace referencia a las condiciones laborales ni remuneraciones, sino a las complicaciones que existen para conseguir trabajadores que, claro está, acepten las condiciones de explotación del sector.

A esta importancia cuantitativa de la mano de obra se le suman características cualitativas como la preponderancia en la región de un sujeto migrante -el horticultor de origen boliviano- en condiciones de residencia irregular y con una imperiosa necesidad de trabajo para su subsistencia, aceptando y en ocasiones prefiriendo modalidades de mayor explotación (Villulla, 2006). Situación ésta que no se modifica al alcanzar el status de productor. Tal es la importancia en la actualidad de este sujeto, que prácticamente monopoliza, por lo menos en la región platense, tanto la mano de obra familiar como la externa. Las causas que generan esto se pueden simplificar en dos cuestiones, no dicotómicas y complementarias.

Por un lado sucede que un significativo número de los productores italianos o criollos abandonaron la producción, transformándose en arrendadores (Waisman, 2011). Y los que persisten, cumplen mayoritariamente el rol de gerenciadore, mientras que la familia (de trabajar en el establecimiento) no asume actividades físicas directas en la quinta. Y por ende, contratan trabajadores (peones o medieros) preferentemente del país limítrofe.

En forma opuesta, el productor boliviano se ve obligado a aportar él y su familia la mano de obra necesaria, y con igual o mayor exigencia que en su status anterior de mediero, debido a su frágil situación en este reciente rol. La expansión de la superficie cubierta de la quinta tras un lento proceso de acumulación de capital lo posiciona a este productor-trabajador en una disyuntiva: la de tener que contratar mano de obra externa, debido a que la que aporta la familia no alcanza. Esta fuerza de trabajo externa -indefectiblemente paisanos²- complementa, más no reemplaza, ya que este productor y su familia continúan con el trabajo físico y directo. Es para destacar que la conjunción de contracción del consumo y explotación de la fuerza de trabajo familiar suele dificultar distinguir a simple vista en una quinta de este tipo a un mediero con el productor, o al hijo de éste con un peón: todos trabajan a la par, además de compartir similares condiciones de vida.

¹ La precarización laboral puede ser entendida como una medida de la libertad que adquiere el capital para explotar al trabajo.

² Se utiliza la acepción de paisano que otorga la Real Academia Española (RAE): “Persona que es del mismo país, provincia o lugar que otra”.

Estas condiciones de explotación son consecuencia del incumplimiento de lo estipulado por ley en cuanto a las remuneraciones³ y horas de trabajo semanal⁴, que hacen de la actividad hortícola una de las peores pagas del sector agropecuario⁵. Para cualquier tipo de trabajador hortícola, es normal tanto el desconocimiento como el incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad. Estos incumplimientos son en general coincidentes con el no blanqueo de los trabajadores, si bien muchos de los grandes quinteros los registran para evitar problemas con el gremio; no sucede así con los productores medios y pequeños, que no llegan, por lo general, a este nivel de formalización (Benencia & Quaranta, 2003b). Según el gremio que los nuclea, la magnitud de trabajadores en condiciones irregulares ronda el 70% en La Plata, mientras que para algunos productores, ese valor superaría el 90%. A esta informalidad se le suma las contrataciones de trabajo a destajo, encubriéndolas mediante fraude laboral (García & Lemmi, 2011). En síntesis, la estructura actual del sector hortícola platense muestra una gran mayoría de productores familiares (de origen) boliviano que contratan mano de obra externa y la complementa con la aportada por la familia. La situación de precariedad e informalidad que muestran estos sujetos, hace difusa su diferenciación económica y social, estableciéndose una relación de equilibrio inestable.

García y González sostienen que “los productores que aportan mano de obra familiar, mayoritariamente no están en condiciones económicas de tener trabajadores registrados” (2014:20). Y mucho menos con las nuevas exigencias que surgieron al sancionarse la ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario, denominado también como “Nuevo Estatuto del Peón” (NEP). Derechos que ni siquiera gozan estos productores familiares, tales como las condiciones mínimas de la vivienda⁶ o el acceso al agua potable (Cieza, 2012).

En ese sentido, se critica(ba) la pretensión de reducir la informalidad y precarización laboral sesgando el accionar sobre el mercado de trabajo sin considerar a los otros mercados y agentes, y además desestimando la heterogeneidad de los productores. Por ello, se dejaba planteada la necesidad de avanzar en la regulación también de los mercados de tierras, de insumos, de capitales, de productos, en pos de posibilitar reducir la problemática en el mercado laboral (García y González, 2014). Más allá de eso, entendíamos que el sector hortícola debía adaptarse a esta nueva legislación, de la misma forma que la legislación debería adaptarse a esta compleja realidad.

En este último sentido, el denominado contrato de mediería es una figura que bien podría aportar a mitigar este conjunto de problemas planteados, que tiene que ver con la explotación del trabajador, el no cumplimiento de la legislación vigente y la imposibilidad de contratar formalmente mano de obra por parte de horticultores familiares, lo que atenta directamente a su viabilidad como productores.

La mediería es una vieja modalidad de trabajo asociado⁷, que tiene un significativo arraigo en la horticultura en general y platense en particular. Se entiende necesaria su revisión -tanto del concepto que lo sustenta, como de la legislación que lo regula-, en pos de una aplicación diferente a la que se advierte hoy en día. La finalidad que se persigue es la de poner a consideración una alternativa no sólo para estos productores familiares, sino también para los trabajadores que hoy

³ Si bien la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) estipula un estipendio para el peón hortícola de Buenos Aires que varía según tareas y experiencia, dicha retribución raramente supera en la actualidad el 65% del monto que le correspondería (García, 2012).

⁴ Según la Resolución 16/02 de la CNTA, los peones hortícolas deberían trabajar no más de 8 horas diarias o 48 semanales, de lunes a sábado, debiéndose reconocer doble los días domingos y feriados. Mientras que en la práctica, un peón trabaja entre 8 y 10hs en época invernal y de 9 a 11hs en verano; a la vez que los Domingos son días de trabajo de cosecha y empaque en todas las quintas, ya que el Lunes hay mercado, no recibiendo por ello ningún tipo de adicional.

⁵ La Procuración General de la Nación efectivizó una “Guía de procedimientos y criterios para detectar e investigar la trata con fines de explotación laboral” (Res. PGN 046/11). Allí establece que la duración de la jornada y la remuneración (junto al trato dispensado) constituyen el nudo central de una situación de explotación laboral, por lo que debe observarse de un modo objetivo y no exclusivamente desde los parámetros y perspectivas de las víctimas. Para ello entiende como esencial conocer la regulación y los acuerdos colectivos dentro de la actividad laboral específica.

⁶ En el área hortícola platense, el 85% y el 74% de los productores y los trabajadores respectivamente residen en la quinta, según el Censo Hortiflorícola de Buenos Aires 2005 (CHFBA'05). Ello hace que las características de la vivienda sea una cuestión de significativa importancia.

⁷ La misma se inscribe en la ley de Arrendamientos y Aparcerías Rurales y modificatorias que fuera aprobada el 8 de Septiembre de 1948.

sufren en mayor grado la explotación del sector. Ya que es claro que la supervivencia de los productores familiares, objetivo defendible y loable, de ninguna manera puede ser a costa de la explotación de trabajadores.

Por todo esto, el objetivo del presente trabajo es discutir la legislación y el sentido de la mediería como medio para la generación de acuerdos asociativos que aporten a la subsistencia de la horticultura familiar y eliminen -o por lo menos morigeren- la explotación del trabajador, proponiendo modificaciones de la normativa de estos acuerdos asociados que se adapten a la realidad del sector hortícola.

Conscientes de que la eventual modificación de una legislación que constitucionalmente es de alcance nacional, se entiende igualmente pertinente que esta iniciativa de propuesta surja sobre la base de la realidad de la horticultura platense, no sólo por tratarse de la más importante para consumo en fresco del país, que posee semejanzas con las otras zonas hortícolas de relevancia productiva (Salta, Corrientes y Mar del Plata) sino porque además en la capital bonaerense prevalece (por sobre otras regiones) este tipo de acuerdos asociativos (Ferratto et al., 2010; Benencia, 2010). Para ello, en una primera parte se realiza una breve descripción y caracterización de la mediería, las ventajas y desventajas, sus vaivenes legislativos y su uso en la práctica. A continuación se esboza y fundamenta someramente una propuesta de legislación de aparcería hortícola⁸, para finalmente plantear una serie de reflexiones finales.

2) LA MEDIERÍA: HISTORIA, TEORÍA Y PRÁCTICA

2.1. Definición (teórica) e historia de la mediería

La aparcería consiste en un contrato agrario de naturaleza asociativa. Se destaca un partícipe que aporta la tierra y parte del capital (aparcero dador), mientras que el otro partícipe aporta la mano de obra y el resto de los insumos (aparcero tomador), debiéndose distribuir los frutos⁹ según libremente se convenga. La mediería es un tipo especial de aparcería, explicitando su nombre un aporte y distribución igualitario del capital y los frutos, respectivamente¹⁰.

El contrato de mediería ha sido una forma de aprovisionamiento de mano de obra muy utilizada en la explotación hortícola en general y, paradójicamente con mayor significancia y persistencia en el tiempo en la horticultura más capitalizada -la del Área Hortícola Platense-, contradiciendo los postulados clásicos que afirman que el avance del actual sistema económico haría retroceder a este tipo de trabajo pre-capitalista de producción.

El mediero tomador (también llamado en el sector directamente mediero o medianero) resultó significativo en dos momentos de la horticultura platense: la etapa de expansión horizontal ocurrida a partir de mediados de los '70 (Benencia et al., 1997) y la etapa del invernáculo, que se desarrolló con fuerza durante la década del '90 (y aún continúa). La acogida de esta figura se relaciona con la incorporación de nuevas tierras al proceso productivo y los aumentos en la productividad, que superaron la capacidad de mano de obra existente. Esto se correspondió con la afluencia sistemática de trabajadores de origen boliviano a la región hortícola en los años '70, mientras que durante los '90 esta migración tuvo un importante estímulo tanto por la fuerte demanda de mano de obra que genera el invernáculo, como por un tipo de cambio altamente favorable para el envío de remesas.

La influencia del horticultor boliviano ha sido de tal magnitud que hoy día ha monopolizado esta modalidad de aporte de mano de obra en las áreas de producción hortícola. Un productor "criollo" aseveraba en forma tajante: "*Nunca vi a un mediero argentino*".

2.2. Características (prácticas) de la mediería en la horticultura de La Plata.

⁸ En consonancia con la posibilidad que brinda el artículo 21 de la Ley N°13.246 de Arrendamientos y Aparcerías Rurales.

⁹ La ley hace referencia al "reparto de frutos", por lo que se debe entender como sinónimo de productos.

¹⁰ Un análisis de la evolución de la legislación se desarrolla en el apartado 2.5.

En la zona hortícola platense, lo que se conoce como mediería, adopta un carácter diferente al tradicional y a lo que se encuentra normado.

Primero, según la legislación vigente¹¹, el contrato de mediería se lleva a cabo entre un aparcerador o “asociante” y un tomador o “asociado”, debiéndose entender a uno y otro como productores. Por lo cual, además de aportar el capital y de asumir los riesgos, ambos deberían tomar las decisiones. Esta ley habla de un acuerdo entre las partes de manera asociativa, aunque la realidad claramente demuestra que no se trata de sujetos iguales. Esto se fundamenta en que:

- El mediero tomador no necesariamente participa de las decisiones productivas y mucho menos de las comerciales. En las cuestiones productivas, suele hacerse oír en relación a los cultivos a trabajar, aunque ello no implica una voz igual de importante que la del mediero dador. En las comerciales, su incidencia es prácticamente nula, encontrándose generalmente impedido de verificar fehacientemente el volumen y precio de las ventas que el mediero dador informa y sobre lo cual se realiza el reparto de frutos¹².

- Asimismo, el mediero tomador no siempre puede solventar el porcentaje del capital que le corresponde (y esto ocurre frecuentemente en una horticultura capitalizada como la platense), por lo que hace lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos¹³. Así, el mediero dador puede llegar a aportar el 100% de los insumos, quedándose con el 70-75% de los frutos (Benencia & Quaranta, 2003b)¹⁴. Lo usual en la región son acuerdos de reparto que van del 20 al 40% para el mediero tomador, y del 80 al 60% para el mediero dador.

- Por último, esta situación de desigualdad y dependencia se explicita hasta en las formas en que se identifican estos sujetos: patrón (al mediero dador) y mediero (al mediero tomador) son denominaciones que claramente alejan a este de un acuerdo entre iguales.

Segundo, el mediero dador (ya sea propietario o arrendatario) interviene muy activamente en la producción, supervisándola y dirigiéndola, por lo que no se puede afirmar que la mediería hortícola es un tipo de aparcería típico, ya que el dador sigue siendo productor, es decir, aquel que toma las decisiones y asume (por lo menos) iguales riesgos. Asimismo, este sujeto realiza las labores culturales (mecanizadas), supervisa y direcciona las tareas de la quinta (a veces concertándolas con el mediero tomador), comercializa la producción y se encarga de reparar maquinarias y de comprar insumos (Gutman et al., 1987).

Tercero, en estos contratos, el mediero tomador se compromete a garantizar el aporte de trabajo necesario. Si bien la superficie que se acuerda producir es acorde a la mano de obra del sujeto (y la que implícitamente aporta su familia), la posibilidad de eventuales faltantes debe ser cubierta de alguna manera. En ese caso, el mediero tomador contrata la mano de obra que no

¹¹ Al no tener una regulación específica acorde con la actividad hortícola, este contrato asociativo es regulado por la Ley 13.246 (y modificatorias) de Arrendamientos y Aparcerías Rurales.

¹² La falta de información en un marco de informalidad del mercado (casi no se realizan facturas, y la sub-facturación del volumen y del precio son frecuentes) y de volatilidad del precio y de los volúmenes ofertados, generan una situación de vulnerabilidad e indefensión del productor (Albanesi et al., 1999: 47) y más aun, del mediero. Ello posibilita que el mediero dador se apropie en forma fraudulenta de márgenes mayores a los estipulados. Esta amplia maniobrabilidad del dador es muy difícil de controlar por parte del tomador, quien debe apelar principalmente a la confianza.

¹³ Los cambios respecto del reparto de los frutos implican también cambios o evoluciones en la apropiación de la renta y principalmente en la concentración del capital. En ese sentido, vale la pena recordar que el nombre de “quintas” con las que se denomina localmente las explotaciones hortícolas hace referencia a “... la casa de recreo en el campo, cuyos colonos solían pagar por renta la quinta parte de los frutos...” (Gutman et al., 1987: 92). Con el tiempo, como su actual nombre lo indica, pasan a entregar “la media”, es decir, el 50%. Al presente, ese monto sigue creciendo, en concordancia con el avance del capital por sobre el trabajo.

¹⁴ En relación a ello existen claras discrepancias. Mientras que algunos denominan a los sujetos que aportan menos del 50% (o no aportan) del capital como “porcentajeros”, otros insisten con la vieja denominación. Por ejemplo, Fraboni (2006: 178) afirma que la persistencia en la denominación de “mediero” se hace “no por la torpeza de desconocimiento de la figura de mediería, -donde se aportan insumos en partes iguales y se reparten los frutos de igual modo-, sino en el convencimiento de que la actividad frutihortícola se puede realizar -y de hecho se realiza en la mayoría de los establecimientos-, bajo esta relación contractual asociativa que, si bien se ha dado en llamar mediería, no respeta literalmente el significado del término por cuanto, cuando el mediero tomador o asociado no puede solventar dicho aporte de insumos, lo disminuye, haciendo lo mismo con su porcentaje de participación en el reparto de los frutos”.

alcanza a cubrir¹⁵. Y es para destacar que los peones que pueda contratar será bajo condiciones de explotación similares o peores a las que él recibe como mediero tomador o recibía en su status anterior como peón. Asimismo, según el decreto que anuló la efímera reglamentación del 2001, el tomador es el único responsable de esta mano de obra, en tanto -claro está- sea contratada por él, rigiéndose por la ley de trabajo agrario.

Cuarto, estos contratos son “*de palabra*”, expresión utilizada por ambos actores (dador y tomador) para referirse a la inexistencia de acuerdos por escrito. Esto otorga a la relación de mediería cierta inestabilidad en general, y ventajas para el dador, dado que el único que puede optar por terminar con un contrato vigente es el mediero tomador (Svetlitz, 2004).

2.3. Efectos prácticos del acuerdo de mediería en los sujetos que la llevan a cabo.

El acuerdo de mediería tiene efectos prácticos diferenciales para con los sujetos que lo conforman.

Esta modalidad le trae aparejado importantes ventajas al dador, ya que si bien le representa una reducción en el margen bruto¹⁶, transforma un costo fijo en uno variable, distribuye hacia abajo las fluctuaciones violentas de precios y volúmenes producidos que son típicas de la producción de hortalizas frescas reduciendo los riesgos¹⁷, obtiene mano de obra más estable e incentiva el trabajo a destajo, lo que hace aumentar la productividad de la mano de obra, genera un mayor involucramiento de los trabajadores y una menor necesidad de supervisión¹⁸ (Gutman et al., 1987; Ringuet, 1991). A su vez posibilita establecer una división de tareas más adecuada en el interior de la unidad productiva. De esta manera, actividades de dirección técnica, gestión y hasta comercialización son reservadas por los dadores para sí; mientras que todo el resto del trabajo (siembra, plantación, riego, aplicación de agroquímicos, cosecha, empaque, entre otras) se delegan en el mediero tomador.

Diferente suerte le toca al asociado “*menor*”, el mediero tomador. Benencia y Quaranta (2003a) interpretan a esta como una modalidad que se desplaza entre una relación de trabajo dependiente no salarial (ya que su remuneración es un porcentaje de la producción obtenida) y una sociedad desigual entre el capital y el trabajo. Esto significaría que el actual mediero tomador no sería un socio igualitario aunque tampoco un típico asalariado.

Se trataría entonces de un trabajador incluso más precario que el asalariado, por cuanto ni siquiera posee una retribución fija o segura, dependiendo esto de la producción alcanzada y los precios obtenidos. Más aun, el mecanismo establecido opera para que el tomador trabaje a destajo en búsqueda de una retribución potencial, no sólo en cuanto a las horas prestadas, su dedicación y el aporte flexible de la mano de obra familiar¹⁹ o contratada por este, debiendo soportar además los riesgos productivos y de mercado (Ringuet et al., 1992). Todo esto no hace más que empeorar la situación de este sujeto, aportando a que en esta actividad marginal y marginada, la precarización

¹⁵ Los trabajadores contratados por estos medieros serán, indefectiblemente, paisanos. Este comportamiento lo repetirán en su rol de productor, en donde allí también la mano de obra no-familiar es boliviana o bien de origen boliviano.

¹⁶ Según un trabajo de Durand (1997: 179 y ss) el margen bruto de tomate producido con medieros es de apenas un 70% del obtenido con asalariados. Esto sucede por el precio del “jornal” que recibe el mediero (ingreso del mediero dividido por el número de jornales necesarios para el cultivo de tomate) resultando este entre 3 y 5 veces mayor que el pagado a un peón.

¹⁷ En teoría, la modalidad implica más que una reducción, un traslado de parte de los riesgos del productor al mediero, como se caracterizan los acuerdos de aparcería. Y este compartir de los riesgos, implica ser “socios” tanto en las posibles pérdidas como en las ganancias. Aunque claro está, Benencia et al. (1997: 152) aseveran que el productor cuenta con una serie de mecanismos para no compartir de la misma forma los beneficios que las pérdidas.

¹⁸ La contratación de un mediero es casi introducir a otro productor familiar en una quinta, asegurándose las características positivas de esa figura (trabajo intensivo y cuidadoso como si lo desarrollara el mismo patrón, sin la necesidad de control). En palabras de Benencia “la figura de mediero se identifica perfectamente con los mecanismos de autoexplotación de la fuerza de trabajo familiar, propios de la racionalidad del pequeño productor familiar” (1997:145). Mientras que Cloquell y Trossero (1992) afirman que con el mediero “la organización se simplifica, ya que es como añadir a la organización familiar un apéndice de esta”.

¹⁹ Donde los hijos cumplen un rol clave, ya sea trabajando directamente en las actividades productivas y/o asumiendo las tareas del hogar.

avance hasta el límite en donde el trabajador asume parte de los riesgos de producción del productor. Pero a pesar de ello, el trabajador en el área hortícola de La Plata opta, prefiere y hasta exige este tipo de contratación. Veamos los motivos.

2.4. Razones de su preferencia por parte de la oferta

Teniendo en cuenta que la mediería (aun en su acepción amplia) diluye los clásicos intereses contrapuestos entre patrón y trabajador, es más comprensible que esta modalidad le posibilite al mediero tomador una mayor generación de excedentes, si bien la misma se logra a través de la autoexplotación y la explotación no remunerada de toda su familia, junto a la asunción de riesgos (productivos y de mercado). Paralelamente es importante considerar esta figura dentro del limitado margen de acción del horticultor boliviano, impactando en una característica estrategia de acumulación, en cuanto a que resulta casi imposible que su mujer y, en mayor medida los niños, puedan ser contratados como asalariados en la zona²⁰.

Concretamente, el mediero tomador logra una maximización de los ingresos en relación a los que podría obtener como asalariado, aunque si se mide por el aporte que realiza cada familiar, el beneficio obtenido es menor. Aquí surge con nitidez una estrategia que implementa el horticultor boliviano. Por un lado, para este sujeto la valorización del trabajo es algo subjetivo y no considerado como un componente independiente, haciendo difícil asignar un salario o equivalente a cada integrante de la mano de obra familiar. Este rasgo se direcciona primero a garantizar sus subsistencias; luego hacia el cumplimiento de un objetivo capitalista como es la maximización del ingreso a un nivel que supere los gastos de reproducción, permitiéndole acumular capital-dinerario, aun a costa de un alto grado de explotación de la mano de obra familiar (García, 2010).

Todo esto explicaría la preferencia y hasta exigencia por parte de los trabajadores bolivianos a ser “contratados” bajo esta modalidad. Modalidad que no de casualidad figurativamente aparece como un peldaño superior a la del asalariado (Ver Benencia, 1999).

2.5. Evolución legislativa de la mediería

Desde hace más de 60 años, la mediería hortícola carece de una figura jurídica que la ampare (Svetlitz y Beordi, 2001: 110)²¹. Sin embargo, la ausencia de una legislación específica no implica que la misma carezca de legalidad, ya que la misma se enmarca en la Ley de Arrendamientos y Aparcerías Rurales, sancionada por el gobierno peronista en 1948 (Ley 13.246) y modificada estructuralmente por la Ley 22.298 en 1980²². Esta ley habla de un acuerdo entre las partes, aunque claramente no se trata de sujetos iguales²³. Esta desigualdad se evidencia al indagar

²⁰ El trabajo infantil en explotaciones agropecuarias puede ser visualizado como lisa y llana explotación, como formador-profesionalizante o como estrategia de complemento del ingreso familiar. Y si bien esta tríada podría considerarse suficientemente exhaustiva, es necesario analizar las situaciones reales en profundidad y evitar miradas esquemáticas que oculten la verdadera magnitud y gravedad del problema del trabajo infantil (Targino, et al., 2006, en López Castro y González, 2008). En cuanto a la forma en que la actual legislación interpreta el trabajo infantil (y adolescente), ver García y González (2014).

²¹ Salvo un breve interregno que estuvo legislado mediante decreto 145/2001.

²² Concretamente el art. 21 dice que “Habrà aparcería cuando una de las partes se obligue a entregar a otra animales, o un predio rural con o sin plantaciones, sembrados, animales, enseres o elementos de trabajo, para la explotación agropecuaria en cualesquiera de sus especializaciones, con el objeto de repartirse los frutos. **Los contratos de mediería se regirán por las normas relativas a las aparcerías, con excepción de los que se hallaren sometidos a leyes o estatutos especiales**, en cuyo caso les serán, asimismo, aplicables las disposiciones de esta ley, siempre que no sean incompatibles con aquéllos.” [el remarcado es nuestro].

²³ Mientras que el arrendamiento es una relación contractual de cambio (es conmutativa), la aparcería (y por ende, la mediería) son contratos asociativos. Si bien tanto el dador como el tomador deberían recibir el 50% de lo producido, se diferencian por el grado de acumulación. Mientras que el dador se encuentra más capitalizado (posee herramientas y maquinarias), el tomador usualmente cuenta con su mano de obra y no logra aportar el 50% del capital. Esto convierte al mediero tomador en un sujeto más cercano al trabajador, y por ende, en una posición más desigual con el capitalista.

acerca del aporte de capital por parte del tomador, de su influencia en la toma de decisiones y del porcentaje de frutos que obtiene, entre otros, cuestión que se analizará en el siguiente apartado.

Es interesante subrayar que desde la sanción de la ley de arrendamientos y aparcerías, no se ha legislado específicamente para la horticultura, salvo durante una efímera reglamentación durante el período 2001-2003. Dicha reglamentación habría sido promovida por las entidades empresariales buscando regularizar un contrato de sujetos desiguales como si fueran iguales. Esta situación de cuasi precariedad de una parte importante de la mano de obra hortícola fue y es motivo de importantes conflictos para su regularización. Esta regularización es entendida en forma diferente según los distintos actores. Mientras que la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) entiende a la mediería como una maniobra de fraude laboral que evade las cargas sociales y desprotege al trabajador, los productores propugnan por una Ley de Mediería Hortícola que les permita desarrollar esta forma de trabajo "asociada". En medio de esa pugna, el Poder Ejecutivo sancionó en el 2001 el decreto de Contrato de Mediería Frutihortícola (N°145/01)²⁴. El mismo explicitaba que el mediero hortícola es un trabajador autónomo, y como tal, responsable del cumplimiento (y pago) de las cargas laborales, previsionales y de riesgos de trabajo, tanto del propio mediero como de los peones que él contrate (Benencia y Quaranta, 2003b). Por otra parte, el decreto aseveraba que las dudas que se plantearan entre las partes de un acuerdo de mediería serían dirimidas en el fuero civil. Esto mostraba un remarcado énfasis por distanciarlo de toda relación laboral entre las partes, lo que en última instancia impedía la intervención gremial. A pesar de esta normativa, el gremio de los trabajadores rurales seguía desconociendo el acuerdo de mediería, exigiendo su reconocimiento como trabajadores y denunciando el no cumplimiento del pago de las cargas sociales. Finalmente, la disposición es derogada en el año 2003 por otro decreto (N°1056/03). En los fundamentos de la derogación el Poder Ejecutivo presume de un: "dudoso carácter asociativo, pues en ninguno de los cinco artículos del anexo (del decreto 145/01) existe la asunción compartida de los riesgos de la explotación, no se prevé la distribución por mitades de la producción sino que deja este punto librado a la voluntad de las partes y pone en cabeza del mediero la responsabilidad de la misma"²⁵.

No obstante el planteo, la resolución del Ejecutivo ha sido la simple derogación, y ya a más de una década del decreto, no hay indicios de una nueva reglamentación para la mediería hortícola. Surge aquí con claridad el hecho que la legislación no sólo puede tener impacto en las prácticas sociales, sino que de la misma manera, ésta también responde a los actores y sus cambios en la correlación de fuerzas. Y si bien diferentes mediciones indican que su uso desciende (García & Kebat, 2008), la mediería (o más precisamente, la pseudomediería) es una modalidad de contratación de mano de obra que aún conserva significativa importancia en la horticultura de La Plata²⁶. Su descenso en los relevamientos se debe a que la legislación no es clara en cuanto a su validez, por lo que algunos desisten de esta forma de mano de obra, mientras que la gran mayoría simplemente no la declara.

En síntesis, la denominada mediería en la horticultura posee una legislación marco muy laxa que posibilita su mal uso y un mayor grado de explotación. La carencia de una reglamentación que se adapte al sector, condición necesaria (aunque no suficiente) para otorgar una potencial solución para el problema tanto de la explotación laboral como de la supervivencia de la horticultura familiar.

²⁴ La conflictividad del tema se explicita en la dificultad que tuvo el gobierno nacional (UCR-Frepaso) para la sanción de la reglamentación específica en el Congreso. Si bien el proyecto recibió media sanción en Diputados, no pudo superar la instancia del Senado. La Ministra de Trabajo Patricia Bullrich rescató la propuesta y así el gobierno de la Rúa promulgó el decreto 145 (Fuente: Diario *La Capital*, 03/03/2001)

²⁵ La medida recogió la adhesión de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), puesto que la norma derogada -según venía denunciando esa organización sindical- "daba lugar a determinados empresarios del sector para ocupar a los trabajadores bajo una mentirosa figura de relación societaria y así encubrir una realidad de trabajo subordinado, cometiendo un fraude a las leyes laborales y a la seguridad social". Venegas acotó que de este modo, "los trabajadores se veían obligados a inscribirse como monotributistas y, sin información e inocentemente, contraían una deuda con la AFIP, pasando a ser deudores del Estado y de la seguridad social, costo este, que el verdadero responsable no asumía". Fuente: Diario *El Santaferesino* 06/12/2003.

²⁶ Si bien en la actualidad la mediería aporta un 13,3% de la mano de obra total o un 30,1% si se considera a la mano de obra no familiar en la horticultura bonaerense (CHFBA'05), la misma tenía hasta no hace muchos años una incidencia mucho mayor (Ver Benencia, 1997; Ringuelet et al., 1991: 79-93).

3) PROPUESTAS PARA UNA NUEVA LEY DE MEDIERÍA HORTÍCOLA

3.1. Nueva denominación del acuerdo asociativo

El concepto de mediería es una figura antigua, llena de preconceptos y hasta resistido por agentes del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Por ello, y para fortalecer esta nueva propuesta, se entiende positivo una denominación diferente, como podría ser *aparcería hortícola*²⁷, salvo en el caso cuando el aporte de capital y reparto de frutos sea en forma equitativa, situación que amerita se siga identificando estrictamente como mediería hortícola. Sin embargo, es necesario aclarar que lo que denominamos como *aparcería hortícola* es un acuerdo entre dos productores, entendiendo a estos como los sujetos que asumen los riesgos, toman decisiones y aportan el capital²⁸.

3.2. Asunción de riesgos y toma de decisiones

Como se afirma precedentemente, ambos sujetos en un contrato de *aparcería hortícola* son productores, por lo que entre otras cuestiones, asumen riesgos y toman decisiones²⁹.

La asunción de riesgos nunca fue cuestionable para ambos sujetos en esta modalidad. Para el dador ya que su ganancia dependerá del volumen y precios obtenidos, mientras que para el tomador su retribución se calculará en base a los mismos indicadores.

La toma de decisión es algo que indefectiblemente se debe restaurar para el caso del *aparcero tomador*, cuestión para nada menor ya que significa uno de los pilares de este también productor. Y cuando se hace referencia a la toma de decisiones, esta no se limita a la de orden productiva, sino que también incluye a las comerciales. Debe quedar claro que las decisiones debieran ser compartidas, independientemente del grado de aporte de capital realizado por cada parte, siempre que se encuentren dentro de lo que se denomina contrato de *aparcería hortícola*.

3.3. Aportes específicos (de tierra y mano de obra) de cada sujeto al contrato

El contrato de *aparcería hortícola* se lleva a cabo entre dos sujetos: el *aparcero dador* quien aporta la tierra (y parte del capital) y el *aparcero tomador*, quien aporta la mano de obra (y parte del capital).

El *aparcero dador* pone a disposición el uso de la tierra para llevar a cabo las producciones que se acuerden con el *aparcero tomador*. Cuando el dador no sea propietario de la tierra -situación normal en la horticultura familiar-, debe lograr una autorización del arrendador para la incorporación del *aparcero tomador* en la quinta.

El *aparcero tomador* garantiza aportar la mano de obra necesaria para llevar a cabo la producción acordada con el dador. Dicha mano de obra podrá ser aportada por el tomador, su

²⁷ Etimología de la palabra *aparcería*: del latín medieval *partarius* ("partícipe"), del clásico *partire*, "partir", de *pars*, "parte", del protoindoeuropeo **pr(h)tis*, en última instancia de la raíz **ph₂r-*, "dividir".

²⁸ Se deja planteada que esta regularización conserva como normativa más cercana o de fondo a la ley 13.246, y en última instancia al Código Civil y Comercial (Ley 26.994), especialmente el Capítulo 16.

²⁹ Otra de las críticas del decreto de derogación 1056/2003 se centraba en figuras análogas a la normada en el decreto 145/01, se ha analizado la naturaleza de la relación jurídica, concluyendo la doctrina y jurisprudencia que se trata de contratos de derecho laboral de naturaleza especial (Vgr.: Contratista de viñas y frutales leyes 20.589, 22.163 y provinciales, Luparia, Carlos H. "Régimen del Trabajo Rural", Astrea, julio 1981 pág. 167 y 1º Jornadas de Derecho del Trabajo organizadas por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, octubre 1970, SCMendoza, 12/8/77 Rev TySS, 1978 259, Contrato de Tamero - Mediero, Justo Lopez, Centeno y Fernandez Madrid "Ley de Contrato de Trabajo Comentada," Editorial Contabilidad Moderna").

familia o persona/s que él contrate. Si bien es obligación del tomador garantizar ello, la responsabilidad ante el no cumplimiento de la legislación laboral será compartida con el aparcerero y, de existir, también con el arrendador, de conformidad a la ley de trabajo agrario 26.727. Igual corresponsabilidad existirá ante el no cumplimiento de las condiciones de la vivienda y provisión de agua potable que establece la ley N° 26.727.

3.4. Aportes compartidos (de capital) de cada sujeto al contrato

Además de la asunción de riesgos, toma de decisiones, del aporte de tierra y mano de obra, resulta ineludible que ambas partes contribuyan con el capital necesario para llevar a cabo las producciones acordadas. Esto es condición *sine qua non* para el contrato de aparcería hortícola. Debe dejarse claro que por capital se considera todos aquellos insumos y gastos necesarios, tales como semillas, plantines, agroquímicos, plásticos, entre otros.

La cuestión a discutir son las implicancias que existirían ante variaciones en el porcentaje de capital aportado por cada sujeto, su relación con la retribución del producto y la necesidad de fijar o no máximos y mínimos para esta categoría.

La mediería sería un caso particular de aparcería, por cuanto ambos sujetos aportan el 50% del capital, mientras que acuerdan recibir el 50% de lo producido. Las dudas surgen en si pueden existir aportes diferentes de capital, y como esto repercute en el reparto de frutos.

Si bien lo ideal es el contrato estricto de mediería, se entiende necesaria una normativa con cierta flexibilidad que posibilite una mejor adaptación a una realidad compleja como la hortícola. En ese sentido, concebimos que la elasticidad propuesta debe estar reglada y a la vez tener límites. Veamos las diferentes situaciones que se presentan en la Tabla N°1.

Tabla N° 1. Diferentes aportes de capital y apropiación de frutos del aparcerero tomador y dador, y sus diferentes categorizaciones.

	Aparcero Tomador		Aparcero Dador		Observaciones
	Aporte de K	Apropiación de Frutos	Aporte de K	Apropiación de Frutos	
1	< 30%	< 30%	> 70%	> 70%	No sería una aparcería hortícola, ya que los ingresos percibidos por el tomador serían cercanos a los de un salario, con el perjuicio de ser esos ingresos variables.
2	30%	30%	70%	70%	Límite inferior para el contrato de aparcería hortícola. Si bien es evidente el desbalance de poder a favor del dador, la toma de decisiones es ahora compartida.
3	50%	50%	50%	50%	Si cada una de las partes aporta el 50% del capital, deberían recibir el 50% de lo producido, estableciéndose un contrato ideal de mediería.
4	70%	70%	30%	30%	Nos encontramos en el límite superior de una aparcería hortícola, en donde el tomador aporta el 70% del capital y obtiene igual % de los frutos producidos.
5	> 70%	> 70%	< 30%	< 30%	Entendemos que este contrato no puede llamarse aparcería hortícola, debiéndose encuadrarse en lo que sería un acuerdo conmutativo de arrendamiento siendo inaceptable el reparto de estos porcentajes.

Fuente: Elaboración propia.

Situación 1. Limitando cierta arbitrariedad necesaria para establecer alguna línea de corte orientativa, se puede decir que aportes de capital y reparto de productos por parte del tomador menores al 30% impiden categorizar a este acuerdo como un contrato de aparcería hortícola. Se entiende que esos porcentajes implicarían para el tomador recibir una retribución (en cantidades de producto) similar al ingreso de un trabajador. Así, su situación sería más precaria que la de un asalariado, ya que según el año productivo y los precios de mercado podrían recibir un menor ingreso, aun aportando una fracción del capital³⁰.

Situación 2. Este contrato sería el límite inferior de una aparcería hortícola. Si bien esta distribución parecería no distar mucho del actual "porcentajero" (Ver Nota al Pie N°9), quien no aporta capital y suele apropiarse de un 25-30% de lo producido, aquí la figura del tomador es la de un productor. Es decir, la de un sujeto con poder y derecho en la toma de decisiones productivas y comerciales, mientras que el porcentajero o el pseudo-mediero con retribuciones menores al 30% es un trabajador con una retribución que puede resultar igual, mejor o peor que la de un peón, según la producción y los precios obtenidos, y sin ninguna incidencia en las estrategias productivas y comerciales.

Situación 3. Este contrato sería el contrato ideal de aparcería -la mediería-, por cuanto el aporte de capital y el reparto de frutos son igualitarios. A ello se le agrega, claro está, la toma conjunta de decisiones, además de la asunción compartida de riesgos.

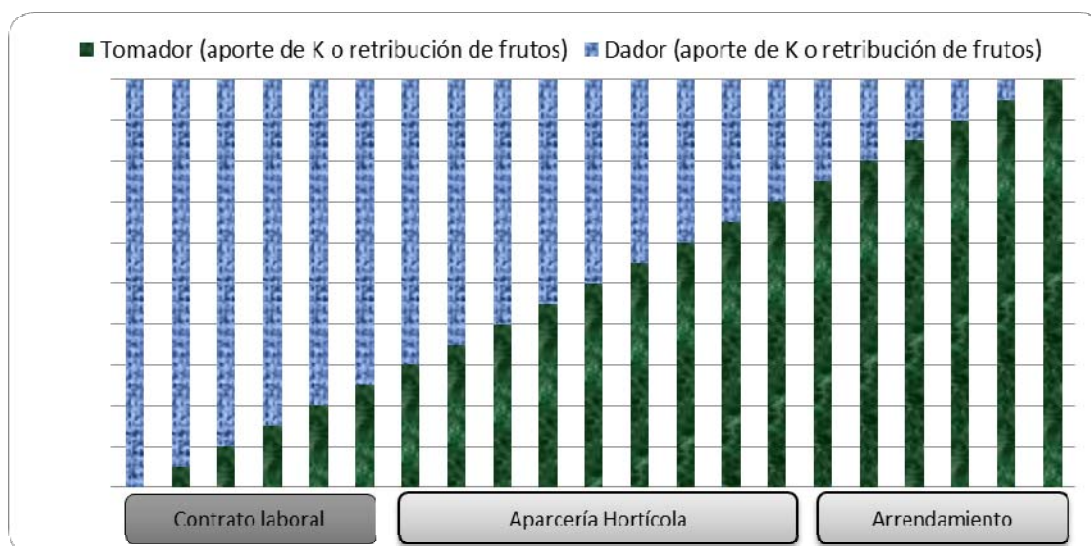
Situación 4. Este contrato sería el límite superior de una aparcería hortícola. Aquí la relación de poder se desliza hacia el tomador, por su aporte de capital y apropiación del 70% de los frutos. Este se encontraría en situación próxima a "independizarse", vía el arrendamiento de la tierra. Sin embargo, este contrato lo obliga a una toma de decisiones conjunta, poniendo cierto equilibrio (inestable) a este desbalance.

Situación 5. Este contrato ya no podría denominarse aparcería hortícola. Por un lado, habría una muy baja posibilidad de acuerdo, dado que el aparcero dador recibiría menos del 30% de los frutos, debiendo aportar igual porcentaje en los insumos requeridos, obteniendo un beneficio inferior al arrendamiento de la tierra, pero asumiendo riesgos³¹. Entonces, ante esta diferencia (mayor a 70:30) se entiende que una posible solución sería inscribirse en la figura de arrendamiento, en donde el aparcero tomador se transforma en arrendatario, accediendo a la tierra vía alquiler, aportando el capital y asumiendo la totalidad de los riesgos. De esta manera, en un gradiente de diferentes situaciones de aportes de capital y apropiación de frutos, los límites (inferior y superior) y las diferentes categorías quedan representadas en el Gráfico N°1.

³⁰ Dicho porcentaje surge considerando que en el sector se retribuye el trabajo a los *porcentajeros* con entre un 25 y 35% de lo producido. En este marco, no se podría aceptar denominar como aparcería un contrato en donde el tomador recibe un porcentaje similar de producto que este trabajador a destajo, aun debiendo aportar una fracción de capital.

³¹ Independientemente de la poca aplicabilidad, existen antecedentes en donde el tomador posee mayor poder de negociación, y ante esto, debe existir algún límite (Ver Blanco, 2008; Teubal, 2009).

Gráfico N° 1. Categorización según las diferentes relaciones existentes entre el aporte de capital y apropiación de los frutos del mediero dador y del tomador.



Fuente: Elaboración propia

3.5. *Obligatoriedad de realizar los contratos por escrito*

Es imprescindible la existencia de un contrato escrito donde queden establecidos los derechos y obligaciones de cada parte. Se insta a que sean certificadas las firmas y la fecha cierta del contrato por un escribano público o por el organismo competente³². Ello otorga un respaldo no sólo por conflicto entre las partes, sino también ante controles por parte de organismos fiscalizadores.

3.6. *Viabilidad de su implementación en la práctica*

Es importante recordar que la búsqueda de legislación del contrato de mediería es impulsada por los productores -especialmente los familiares- al ser esta una fuente de mano de obra mucho más eficiente. A esto se oponen/opusieron los gremios de los trabajadores rurales, mientras que paradójicamente sus representados optan por esta modalidad por la posibilidad de alcanzar un ingreso global mayor.

El conflicto no surge de manera clásica, por cuanto no emergió de un enfrentamiento trabajadores/medieros (y eventualmente el gremio que los nuclea) y los productores. Los protagonistas son el Estado Nacional (que sanciona el Nuevo Estatuto del Peón), las organizaciones sindicales (que desconocen y denuncian a esta figura) y los productores hortícolas (que históricamente pugnaron por su reglamentación). Por lo que el que reclama el cumplimiento de la ley laboral en este caso es el Estado y el gremio, y no los peones/medieros.

En este marco de análisis, se entiende que la presente propuesta, lejos de ser imposición es una alternativa. Alternativa que elegirán los trabajadores, transformándose en productores asociados ahora con detallados derechos. Y alternativa que elegirán -tal vez ahora como última

³² En la actualidad, en la región dicho organismo pasó a ser la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos (ARBA), en reemplazo del Banco Provincia.

opción- aquellos productores que necesitados de mano de obra, no estén en condiciones de contratarla formalmente, para lo cual se vean obligados a recurrir a un tomador asociado, necesitando que la fiscalización del Estado sea, además de continua, eficiente.

4) REFLEXIONES FINALES

La explotación y las condiciones laborales de los trabajadores en el sector hortícola de La Plata son una problemática ineludible que exige soluciones. La sanción del Nuevo Estatuto del Peón si bien otorga nuevos derechos y mejores condiciones para este sujeto, restringe justamente la contratación de mano de obra externa a la gran mayoría de los horticultores familiares que precisan de la misma para persistir. Por ello, se entiende indispensable avanzar en una rediscusión y adaptación del acuerdo de aparcería a la realidad del sector hortícola, como forma de posibilitar la persistencia de la horticultura familiar, bajo una modalidad que no atente contra las condiciones dignas de trabajo y contribuya al ascenso social mediante legítimas relaciones asociativas.

La aparcería hortícola es una alternativa necesaria, que podría ayudar a estas dos conflictividades. Bien usada, esta figura posibilita atemperar la explotación laboral al transformar a un trabajador en un productor asociado, otorgándole a este sujeto una transición de aprendizaje. Paralelamente le otorga al horticultor familiar un sujeto que aporta mano de obra y capital, además de poder reducir -al compartir- los riesgos productivos y de mercado. Por último, la vigencia de una aparcería hortícola adaptada a la realidad del sector contribuye a que no haya “vacíos legales o normativos”, ya que tal como está hoy la normativa y la organización de la actividad productiva la ley 26.727 ni la 13.246 cubren estos “lagunas del derecho” de manera adecuada. Esta situación de grises o legislaciones laxas posibilitan tanto el fraude laboral como así también el desamparo de legítimos acuerdos asociativos.

La propuesta de legislación aquí esbozada pretende dar inicio a un proceso de visibilización de un problema de mayor dimensión y complejidad, discusión y generación de alternativas superadoras a la actual normativa de aparcería utilizada en el sector, cuya indefinición no hace más que dañar al sujeto más débil: el trabajador agrario, además de impedirle al horticultor familiar contar con una alternativa de provisión de mano de obra.

Por último, no está de más reiterar la dificultad e ineficacia de diseccionar los problemas e intentar resolverlos en forma aislada. La complejidad del sector hortícola es mejor entendida con una mirada sistémica, en donde se acepte que los problemas no son uni-causales y por ende las soluciones deberían prever múltiples efectos. Así, la problemática de la mano de obra resulta difícil (sino imposible) de ajustar, atemperar o arreglar con una simple normativa, o modificando algún elemento del sistema. Pero es claro que una gran reforma como la que precisa el sector hortícola, se inicia con pequeños cambios, coherentes, específicos, atendiendo a las especificidades y a sus interacciones.

BIBLIOGRAFÍA

1. Albanesi, Roxana y otros. *Horticultura rosarina. Comercialización, organización laboral, adopción tecnológica*. Rosario: UNR Editora. 1999.
2. Benencia, Roberto et al. *Área Hortícola Bonaerense. Cambios en la Producción y su incidencia en los actores sociales*. Buenos Aires: La Colmena. 1997.
3. Benencia, Roberto "El concepto de movilidad social en los estudios rurales". Giarraca, Norma (edit.) *Estudios Rurales. Teorías, problemas y estrategias metodológicas*. Buenos Aires: La Colmena. 1999, pp 77-95.
4. Benencia, Roberto. *Horticultura en Argentina*. Buenos Aires: INET. 2010.
5. Benencia, Roberto y Quaranta, Germán. "Producción Hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense." 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: Ed. ASET. 2003a.
6. Benencia, Roberto y Quaranta, Germán "Reestructuración y contratos de mediería en la región pampeana Argentina". *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* n°74. 2003b, pp. 65-83.
7. Blanco, Mónica. "La tierra como bien social: los arrendamientos rurales y la discusión de un viejo problema." *Páginas* 1.2. 2008, pp. 1-24.
8. Cieza, Gervasio. "La problemática del agua en quintas del Cinturón Hortícola Platense." *Boletín Hortícola* N°49. 2012. pp 14-20.
10. Cloquell, Silvia y Trossero, María. "Diagnóstico de la estructura productiva del área hortícola de Rosario". En Barsky, O.; Lattuada, M. & Mascali, H. *Explotaciones familiares en el agro pampeano*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992. pp. 7-27.
11. Durand, Patricia. "Aspectos económicos de la expansión de la mediería en el área hortícola bonaerense". En Benencia, R. (coord.) *Área Hortícola Bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los actores sociales*. Buenos Aires: La Colmena. 1997. 179-200.
12. Ferratto, Jorge y otros. *Buenas Prácticas Agrícolas para la agricultura familiar. Cadena de las principales hortalizas de hojas verdes en Argentina*. Buenos Aires: FAO, 2010.
13. Fraboni, Marcela. "Análisis comparativos de los contratos de mediería frutihortícola y asociativo de explotación tampera. Dos Contratos iguales con distinto tratamiento legal." 16° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Rosario: Consejo Profesional de Ciencias Económicas, 2006. 163-179.
14. García, Matías. *Fuerza de Trabajo en la horticultura de La Plata (Buenos Aires, Argentina). Razones y consecuencias de su competitividad*. *Trabajo y Sociedad* 22. 2014, 67-85.
15. García, Matías. *Análisis de las transformaciones de la estructura agraria hortícola platense en los últimos 20 años. El rol de los horticultores bolivianos*. Tesis doctoral - Universidad Nacional de La Plata, 2012.
16. García, Matías. "El Cinturón Hortícola Platense: ahogándonos en un mar de plásticos. Un ensayo acerca de la tecnología, el ambiente y la política" en *Theomai* N°23. 2011. 35-53.
17. García, Matías. "Acumulación de capital y ascenso social del horticultor boliviano. Su rol en las transformaciones de la estructura agraria hortícola platense en los últimos 20 años." Tesis de maestría. Buenos Aires: FLACSO. 2010.
18. García, Matías y González, Edgardo. "Impacto y adaptación de la nueva legislación laboral agraria en el sector hortícola del periurbano bonaerense sur (Argentina)", Seminario internacional *Asalariados rurales, transformaciones agrarias y ciudadanía en América Latina*. CLACSO y Departamento de Sociología de la Universidad de la República (Montevideo). 2014.

19. García, Matías y Lemmi, Soledad. "Política Legislativa y trabajo en la horticultura del Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura." *Revista Secuencia* 79. 2011. pp 91-112.
20. García, Matías y Kebab, Claudia. "Transformaciones En La Horticultura Platense. Una Mirada a Través de Los Censos" en *Realidad Económica* 237. 2008. pp 110-134.
21. Gutman, Pablo; Gutman, Graciela y Dascal, Guillermo. *El campo en la ciudad. La producción agrícola en el Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: CEUR. 1987.
22. Otero, Jeremías; Hang Guillermo y Larrañaga Gustavo. "El invernáculo y la organización del trabajo en explotaciones familiares hortícolas del cinturón verde de La Plata." VIII Jornadas de Investigación y debate en el agro Argentino. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. 2011.
23. Ringuelet, Roberto et al. Tiempo de Medianero. *Ruralia* 2 (1992): 79-93.
24. Ringuelet, Roberto (comp.) Cuestiones Agrarias Regionales. La Plata: Estudios-Investigaciones N°6 - FaHCE - UNLP, 1991.
25. Teubal, Miguel. "Expansión de la soja transgénica en la argentina." En Pérez et al. (coord.) *Promesas y peligros de la liberalización del comercio agrícola*. La Paz, Bolivia: Asociación de Instituciones de Promoción y Educación (AIPE), 2009. 73-90.
26. Svetlitz, Ada y Beordi, Gabriela. "Empleo y conflicto en el sector hortícola de La Matanza, provincia de Buenos Aires". En Aparicio S. & Benencia, R (comp.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena. 2001.
27. Svetlitz, Ada. "Desarrollo e inmigración portuguesa en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Transformaciones y continuidades agrarias en el partido de La Matanza". *Tesis doctoral Facultad de Humanidades*. Universidad de Huelva, España. 2004
28. Villulla, J. M. (2006). *Cambios sociales y degradación de la producción en el cinturón hortícola platense*. Tesis de grado - FaHCE - UNLP.
29. Waisman, María Alejandra. Superando Dualismos: Trayectorias Socio-Productivas en el abordaje de las transformaciones en la estructura social hortícola platense. *Mundo Agrario* 12:23 (2011): 1-39.

Fuentes

30. CHFBA 2005 - Censo Hortiflorícola de Buenos Aires 2005. Ministerio de Asuntos Agrarios - Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. 2006.
31. Diario El Santafesino, fecha 06/12/2003. Disponible en: <http://goo.gl/DuJcEa>
32. Diario La Capital, fecha 03/03/2001. Disponible en: <http://goo.gl/jCFQWa>
33. Ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario ("Nuevo Estatuto del Peón"). Disponible en: <http://goo.gl/YMjFMp>
34. Ley 13.246 Arrendamientos Rurales y Aparcerías. Disponible en: <http://goo.gl/fUpCp2>
35. Procuración General de la Nación "Guía de procedimientos y criterios para detectar e investigar la trata con fines de explotación laboral" (Res. PGN 046/11). Disponible en <http://www.mpf.gob.ar/resoluciones/PGN/2011/PGN-0046-2011-001.pdf>